

**ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN KABUPATEN
KUDUS MELALUI INTERVENING KEPUASAN KERJA**



TESIS

Diajukan untuk memenuhi salah satu syarat
menyelesaikan jenjang pendidikan
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Muria Kudus

Oleh :

Wiwi Wilujeng Kusumawati

NIM. 2013 – 01 – 043

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MURIA KUDUS**

2015

TESIS
ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN KABUPATEN
KUDUS MELALUI INTERVENING KEPUASAN KERJA

Oleh :

Wiwi Wilujeng Kusumawati

telah dipertahankan di depan penguji
pada tanggal
dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui ,

Pembimbing I

Pembimbing II

Dr. Drs.SUKIRMAN, SH, MM

Dr. MOKHAMAD ARWANI,SE, MM

Mengetahui,

Ketua Program Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi
Universitas Muria Kudus

Dr. Drs. JOKO UTOMO, MM

IDENTITAS PENGUJI TESIS

**JUDUL : ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
PEGAWAI KECAMATAN KABUPATEN KUDUS
MELALUI INTERVENING KEPUASAN KERJA**

Nama Mahasiswa : WIWI WILUJENG KUSUMAWATI

NIM : 2013-01-043

Program Studi : Magister Manajemen

Minat : Manajemen Sumber Daya Manusia

TIM PEMBIMBING :

Ketua : Dr. Drs. SUKIRMAN, SH, MM (.....)

Anggota : Dr. MOKHAMAD ARWANI,SE,MM (.....)

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji : Dr. H. MOCHAMAD EDRIS, Drs, MM (.....)

Tanggal Ujian : 14 September 2015

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertandatangan dibawah ini menyatakan dengan sebenarnya bahwa Tesis dengan judul **ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN KABUPATEN KUDUS MELALUI INTERVENING KEPUASAN KERJA**. Tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia gelar MAGISTER MANAJEMEN di cabut, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kudus, September 2015

Penulis

WIWI WILUJENG KUSUMAWATI
NIM. 2013-01-043

RIWAYAT HIDUP

Wiwi Wilujeng Kusumawati, Jakarta, 27 Maret 1984 anak dari Ayah Tarra Dhiwantara dan Ibu Istutut anak ke tiga dari tiga bersaudara. Riwayat pendidikan SDN Kalijaga Permai Cirebon tahun lulus 1996, SLTPN 7 Cirebon tahun lulus 1999, SMUN 6 Cirebon tahun lulus 2002 , STIE Cirebon Manajemen tahun lulus 2009. Pengalaman bekerja sebagai Staf Badan Pusat Statistik Kabupaten Kudus.

Kudus, September 2015

Penulis

WIWI WILUJENG KUSUMAWATI
NIM. 2013-01-043

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Dr. Suparno, SH, MS, selaku Rektor Universitas Muria Kudus yang telah memberikan kesempatan dan kemudahan selama mengikuti studi.
2. Dr. H. Mochamad Edris, Drs, MM, selaku Dekan Fakultas Ekonomi UMK yang telah memberikan kemudahan dan memotivasi dalam menyelesaikan studi.
3. Dr. Drs. Joko Utomo, MM, selaku ketua Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus yang telah memberikan dorongan dan semangat dalam menyelesaikan studi.
4. Dr. Drs. Sukirman, SH, MM, selaku pembimbing utama yang telah memberikan bimbingan dan arahan demi penyempurnaan Tesis ini.
5. Dr. Mokhammad Arwani, SE, MM selaku pembimbing anggota yang telah memberikan bimbingan dan arahan demi penyempurnaan Tesis ini.
6. Para dosen, Suami, Orang Tua, Keluarga, Sahabat dan rekan-rekan penulis di Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muria Kudus yang telah banyak memberikan bantuan atau ikut berperan dalam memperlancar penelitian dan penulisan tesis ini.

Semoga Allah SWT melimpahkan karuniaNya kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan tesis ini.

Kudus, September 2015
Penulis

Wiwi Wilujeng Kusumawati

KATA PENGANTAR

Puji Syukur kepada Allah SWT atas berkat dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Tesis yang berjudul:

ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KECAMATAN KABUPATEN KUDUS MELALUI INTERVENING KEPUASAN KERJA

Tesis ini disusun dalam rangka menyelesaikan studi pada Program Magister Manajemen (S-2) di Universitas Muria Kudus.

Sebagai sebuah tesis tentunya tesis ini masih jauh dari sempurna, oleh karenanya kami harapkan kritik, saran, dan masukan yang membangun. Tidak lupa kami juga sampaikan ucapan terima kasih kepada Dosen Pembimbing Utama Bapak Dr. Drs.Sukirman, SH, MM, dan Dosen Pembimbing Anggota Dr. Mokhamad Arwarni, SE, MM yang telah memberikan dukungan sehingga Tesis ini dapat selesai sesuai rencana.

Akhir kata semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca. Dengan segala kekurangannya semoga mampu memberikan sumbangsih kendati kecil untuk diterapkan baik dalam praktek maupun untuk penelitian selanjutnya.

Kudus, September 2015

Penulis

Wiwi Wilujeng Kusumawati

ABSTRAK

Permasalahan kinerja menjadi faktor penting karena kinerja dari pegawai di Kecamatan akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah. Sebagaimana diketahui bahwa dengan otonomi daerah tersebut pemerintah daerah telah memperoleh kewenangan pengelolaan daerah bagi kepentingan daerah dan masyarakat sehingga konsekuensinya pemerintah daerah harus mampu memenuhi kepentingan masyarakat melalui pembangunan dan pelayanan yang lebih baik.

Pendekatan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif, karena penelitian ini disajikan dengan angka-angka. Tempat penelitian akan dilaksanakan di semua kecamatan yang ada di Kabupaten Kudus. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil dikecamatan Kabupaten Kudus sebanyak 272 pegawai. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 119 orang.

Berdasarkan hasil analisis disimpulkan ada pengaruh positif signifikan pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai CR 2,674 dengan probabilitas sebesar 0,008 Nilai CR > 1.96 dan probabilitas < 0.05. Pengujian kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai CR 1,986 dengan probabilitas sebesar 0,047 Nilai CR > 1.96 dan probabilitas < 0.05. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai CR 2,579 dengan probabilitas sebesar 0,010. CR > 1.96 dan probabilitas < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai CR 2,302 dengan probabilitas sebesar 0,021. Nilai CR > 1.96 dan probabilitas < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja menunjukkan nilai CR 2,030 dengan probabilitas sebesar 0.042. Nilai CR > 1.96 dan probabilitas > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan nilai CR 2,189 dengan probabilitas sebesar 0,029. Nilai CR > 1.96 dan probabilitas < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai CR 1,996 dengan probabilitas sebesar 0.046. Nilai CR > 1.96 dan probabilitas < 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci : Motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai kecamatan, kepuasan kerja.

ABSTRACT

An important factor in performance issues because of the performance of employees in the Sub-district will greatly affect the success of the management of the area especially in the autonomous region. As it known that the autonomous region with local authorities have obtained the authority of the management area for the benefit of regional and masyarakat so that the consequences of local Government must be able to afford to meet the interests of the community through the development and better service.

The approach in this study was the quantitative approach, because this research was presented with the figures. Place the research will be carried out in all sub Regency. The population in this research is a civil servant of the Holy District kecamatan as many as 272 employees. The sample in this study as many as 120 people.

Based on the results of the analysis concluded there is a significant positive influence influence motivation towards job satisfaction demonstrates the value of CR 2,674 with probability of CR Value 0.008 > 1.96 and probability < 0.05. Testing compensation towards job satisfaction demonstrates the value of CR 1,986 with a probability of 0.047 Value CR > 1.96 and probability < 0.05. influence the work environment against job satisfaction demonstrates the value of CR 2,579 with probability of 0,010. CR > 1.96 and probability < 0.05 then it can be inferred that the influential working environment positively and significantly to job satisfaction. The Influence of work environment on performance demonstrates the value of CR 2,302 with probability of 0,021. Value of CR > 1.96 and probability < 0.05 then it can be inferred that the significant positive effect of work environment on performance. compensation Influence on performance demonstrates the value of CR 2,030 with a probability of 0.042. Value of CR > 1.96 and probability > 0.05 then it can be inferred that the compensation of positive and significant effect on performance. The influence of motivation on performance demonstrates the value of CR 2,189 with a probability of 0,029. The value of CR > 1.96 and probability < 0.05 then it can be inferred that the motivation of a positive and significant effect on performance. The Influence of job satisfaction on performance demonstrates the value of CR 1,996 with a probability of 0.046. Value of CR > 1.96 and probability can then 0.05 < concluded that job satisfaction a positive significant effect on performance.

Keywords: motivation, compensation, work environment, the performance of the employees of the district, job satisfaction.

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|---------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN TESIS | ii |
| HALAMAN IDENTITAS TIM PENGUJI TESIS | iii |
| PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS | iv |
| RIWAYAT HIDUP | v |
| UCAPAN TERIMA KASIH | vi |
| KATA PENGANTAR | vii |
| ABSTRAK | viii |
| ABSTRACT | ix |
| DAFTAR ISI | x |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR | xiv |
| BAB I. PENDAHULUAN | 1 |
| 1.1. Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2. Perumusan Masalah | 6 |
| 1.3. Tujuan Penelitian | 7 |
| 1.4. Manfaat Penelitian | 8 |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA | 9 |
| 2.1. Kinerja | 9 |

| | |
|---|-----------|
| 2.2. Motivasi | 16 |
| 2.3. Kompensasi | 26 |
| 2.4. Lingkungan Kerja | 31 |
| 2.5. Kepuasan Kerja | 35 |
| 2.6. Hubungan Antar Variabel | 41 |
| 2.7. Penelitian Terdahulu | 47 |
| BAB. III. KERANGKA KONSEP PENELITIAN | 53 |
| 3.1. Kerangka Konsep Penelitian | 53 |
| 3.2. Model Hipotesis Penelitian | 53 |
| 3.3. Hipotesis Penelitian | 54 |
| BAB IV. METODE PENELITIAN | 56 |
| 4.1. Metode Penelitian | 56 |
| 4.2. Teknik Analisis | 60 |
| 4.3. Pengolahan Data | 61 |
| 4.4. Metode Analisis Data | 64 |
| 4.5. Uji Model | 66 |
| 4.6. Interpretasi Pengukuran Variabel Laten dan Keseluruhan Model | 71 |
| BAB V. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN | 72 |
| 5.1. Analisis Deskriptif | 72 |
| 5.2. Analisis Inferensial | 78 |

| | |
|--|-----------|
| 5.3. Analisis SEM Tahap Revisi | 84 |
| 5.4. Pengujian Normalitas Data | 85 |
| 5.4. Evaluasi Nilai Residual | 86 |
| 5.6. Pengujian Hipotesis | 86 |
| 5.7. Pembahasan | 90 |
| BAB VI SIMPULAN DAN IMPLIKASI | 97 |
| 6.1. Kesimpulan | 97 |
| 6.2. Implikasi..... | 97 |
| DAFTAR PUSTAKA | 99 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|---|----------------|
| Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu | 47 |
| Tabel 4.1. Data Populasi dan Sampel | 59 |
| Tabel 4.2. Goodness of Fit Index | 70 |
| Tabel 5.1. Distribusi Identitas Responden | 72 |
| Tabel 5.2. Frekuensi Variabel Motivasi | 74 |
| Tabel 5.3. Frekuensi Variabel Kompensasi | 75 |
| Tabel 5.4. Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja | 76 |
| Tabel 5.5. Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja | 76 |
| Tabel 5.6. Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai | 77 |
| Tabel 5.7. Pengujian Kelayakan Variabel Penelitian Tahap I | 79 |
| Tabel 5.8. Indikator Penelitian yang Dihilangkan | 80 |
| Tabel 5.9. Pengujian Kelayakan Variabel Penelitian Tahap Revisi ... | 81 |
| Tabel 5.10. Pengujian Kelayakan SEM Tahap Awal | 83 |
| Tabel 5.11. Regression Weights Model SEM Tahap I | 83 |
| Tabel 5.12. Pengujian Kelayakan SEM Tahap II | 85 |
| Tabel 5.13. Assessment of Normality (Group Number 1) | 85 |
| Tabel 5.14. Regression Weight Struktural Equation Modelling..... | 87 |

DAFTAR GAMBAR

| | Halaman |
|--|----------------|
| Gambar 3.1. Model Hipotesis Penelitian | 54 |
| Gambar 5.1. Model Analisis Structural Equation Modelling (SEM) | |
| Tahap Awal | 82 |
| Gambar 5.2. Analisis SEM Tahap Revisi | 84 |

